

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลของรัฐบาล

สุวิมล ศรีบุญนิธิ* พรปวีณ์ วิลาสุวรรณ* ชุตินา ไตรรัตน์วรกุล** ณัฐวธ แก้วสุทธา***

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล

วัสดุและวิธีการ: เก็บข้อมูลโดยการสุ่มทันตแพทย์ในเขตสุขภาพที่มีระยะเวลาบริหารมากกว่า 3 ปี ทั้ง 12 เขต จำนวน 515 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือน เมษายน-กันยายน 2559 โดยเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 43 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.693 ถึง 0.909 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าฐานนิยม และการถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษา: ระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาลเฉลี่ย 9.5 ± 4.4 ปี โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ คือ เพศ การมีบุตร ตำแหน่งงาน และทัศนคติต่อชุมชนและสังคม เพศหญิงมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย 2.06 เท่า การมีบุตรอย่างน้อย 1 คน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าทันตแพทย์ที่ไม่มีบุตร 7.78 เท่า การเป็นหัวหน้าฝ่ายงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าไม่เป็นหัวหน้าฝ่าย 3.37 เท่า และการมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคมมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่าทัศนคติที่ด้อยต่อชุมชนและสังคม 2.79 เท่า ($OR = 2.06, 7.78, 3.37, 2.79$ ตามลำดับ, $R^2 = 0.422$, $p < 0.05$.)

สรุป: เพศหญิง การมีบุตรอย่างน้อย 1 คน การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน การมีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคม ส่งผลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล

คำสำคัญ : ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ทันตแพทย์ โรงพยาบาลของรัฐบาล การกระจายตัวทัศนคติ

*นักศึกษานิพนธ์ คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 34 ถนนอังรีดูนังต์ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

**รองศาสตราจารย์ ภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็ก คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 34 ถนนอังรีดูนังต์ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาทันตกรรมสำหรับเด็กและทันตกรรมป้องกัน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

Factors related to working period of dentists in government hospitals.

Suwimon Treebunniti* Pornpawee Wilasuwan* Chutima Trairatvorakul**
Nathawut Kaewsutha***

Abstract

Objective: To investigate factors influencing the working period of dentists in government hospitals.

Material and methods: The population of this study were dentists working more than 3 years in 12 health regions. Of all the dentists, 515 were randomly data collected between April and September in 2016. The instrument used was 6 point rating scales, 43 items. Data were collected using a questionnaire with Conbrach's alpha co efficiency of 0.693 to 0.909. Percentage, mode and binary logistic regression were used for data analysis.

Results: The dentists' average working period in government hospitals is 9.5 ± 4.4 years. The factors that related to working period of dentists are gender, having children, job position and attitude towards their community and society. Female has more working period than male 2.06 times. Having at least one child has more working period than having no child 7.78 times. Being a chief of the department has more working period than not being a chief of the department 3.37 times and superior attitude towards their community and society has more working period than fine attitude 2.79 times. (OR = 2.06, 7.78, 3.37, 2.79, $p < 0.05$, $R^2 = 0.422$)

Conclusion: Female, having at least one children, being a chief of the department, and attitude towards their community and society related to retention positively of dentists in government hospitals.

Key word: working period, relative factor, dentist, government hospital, distribution, attitude

*Undergraduate, Student Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University 34 Henri Dunant Road, Wang Mai, Khet Pathum Wan, Krung Thep Maha Nakhon 10330.

**Associate Professor, Department of Pedodontics, Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University, 34 Henri Dunant Road, Wang Mai, Khet Pathum Wan, Krung Thep Maha Nakhon 10330.

***Assistant Professor, Department of Pedodontic and Preventive Dentistry, Faculty of Dentistry, Srinakharinwirot University, Sukhumvit 23, Wattana, Bangkok, 10110

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันการกระจายตัวของทันตแพทย์ที่ไม่เหมาะสมยังคงเป็นปัญหาที่สำคัญของระบบสาธารณสุขในประเทศ โดยเฉพาะความแตกต่างของจำนวนทันตแพทย์ระหว่างเมืองและชนบท จากข้อมูลปี พ.ศ.2557 พบว่าในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นภูมิภาคที่ใหญ่ที่สุด มีประชากรมากที่สุดและพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ชนบท โดยเฉพาะอย่างยิ่งในจังหวัดขนาดเล็ก ห่างไกล และมีสภาพเศรษฐกิจไม่ดี จะมีความขาดแคลนบุคลากรในทุกสาขา เมื่อเทียบบุคลากรในวิชาชีพทันตแพทย์ต่อประชากรกับกรุงเทพมหานคร พบว่ากรุงเทพมหานครมีสัดส่วนที่ดีกว่าถึง 11 เท่า [1]

จากรายงานบุคลากรด้านทันตสาธารณสุข ปี พ.ศ.2557 พบว่ามีทันตแพทย์โดยรวมทั่วประเทศ 12,600 คน กระจุกตัวอยู่มากในกรุงเทพมหานครเป็นจำนวน 5,533 คน โดยมีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรอยู่ที่ 1:1,029 ในขณะที่เขตสุขภาพที่ 8 9 และ 10 มีทันตแพทย์จำนวน 417 คน 568 คน และ 320 คน มีอัตราส่วนทันตแพทย์ต่อประชาชนอยู่ที่ 1:13,193 1:11,846 และ 1:14,286 นอกจากนี้ในเขตสุขภาพที่เหลือนี้อัตราส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรอยู่ที่ประมาณ 1:6,000 ถึง 8,000 [1] ถึงแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขได้มีการแก้ไขปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรโดยกำหนดให้มียุทธศาสตร์การเพิ่มกำลังการผลิตอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับกับปริมาณผู้ป่วยในปัจจุบัน แต่ยังคงพบการกระจายตัวของทันตแพทย์ที่ไม่เหมาะสมทั้งในเขตเมืองและชนบทซึ่งเป็นปัญหาที่ยาวนาน และการลาออกจากระบบราชการของทันตแพทย์จำนวนมาก โดยกำหนดเงื่อนไขการใช้ทุนในส่วนภูมิภาคเป็นจำนวน 3 ปี [2] และเพิ่มแรงจูงใจด้านการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษเดือนละ 10,000 บาท สำหรับแพทย์และทันตแพทย์ที่ไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวนอกเวลา [3] การเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายในเขตพื้นที่ทุรกันดาร [4] รวมทั้งการเพิ่มเงินสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน [5]

จากการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างคนของโกเมต วิชชาวุธ ได้เสนอสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรที่เหมาะสมในปี พ.ศ. 2560 คือ 1:3,959 [6] ซึ่งพบว่าปัจจุบันมีเขตสุขภาพที่มีอัตราส่วนเหมาะสมเพียงเขต

กรุงเทพมหานคร คณะผู้วิจัยจึงต้องการค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล โดยยึดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก ที่แบ่งแรงจูงในการทำงานเป็น 2 ปัจจัยหลักๆ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยโดยตรงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความตั้งใจที่จะทำงานได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น ปัจจัยค่าจูนเป็นปัจจัยที่ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายในการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ชีวิตความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าในอนาคต สถานะทางอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น [7] เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าว สร้างมาตรการจูงใจ และการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของทันตแพทย์ในระบบราชการ และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของทั้งทันตแพทย์และประชาชนผู้ซึ่งใช้บริการ

2. ขั้นตอนและวิธีการเก็บข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล โดยเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายนถึงกันยายน พ.ศ.2559

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทันตแพทย์ในเขตสุขภาพทั้ง 12 เขต จำนวน 7,067 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane $(7,067/1 + 7,067 (0.05)^2 = 379)$ สุ่มตัวอย่างโดยใช้สัดส่วนจากประชากรทันตแพทย์ในแต่ละเขตสุขภาพ ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 515 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บตัวอย่างคือแบบสอบถามปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติ

งานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล และการวางแผนการทำงานในอนาคตจำนวน 15 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่ความสัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล จำนวน 28 ข้อ โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ตั้งแต่ 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด จนถึง 6 เห็นด้วยมากที่สุด ซึ่งแบบสอบถามนี้พัฒนาผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากทันตแพทย์ที่รับราชการในเขตสาธารณสุขตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคงอยู่ ย้าย

และลาออกที่ศึกษาในกลุ่มทันตแพทย์ และวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพใกล้เคียง เพื่อรวบรวมปัจจัยที่สนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายยังคงอยู่ในระบบราชการ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา(Validity)ของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญรวม 10 คน จากนั้นนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับนิสิตระดับหลังปริญญาบัณฑิตคณะทันตแพทยศาสตร์จำนวน 25 คน เพื่อตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคต่ำกว่า 0.20 ออก แล้วจึงนำไปทดสอบอีกครั้งกับนิสิตระดับหลังปริญญาบัณฑิตคณะทันตแพทยศาสตร์ก่อนนำเครื่องมือไปใช้งานจริง ทั้งนี้ ได้ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณภาพเครื่องมือตัวแปรสังเกตในขั้นตอนการทดสอบและใช้จริง

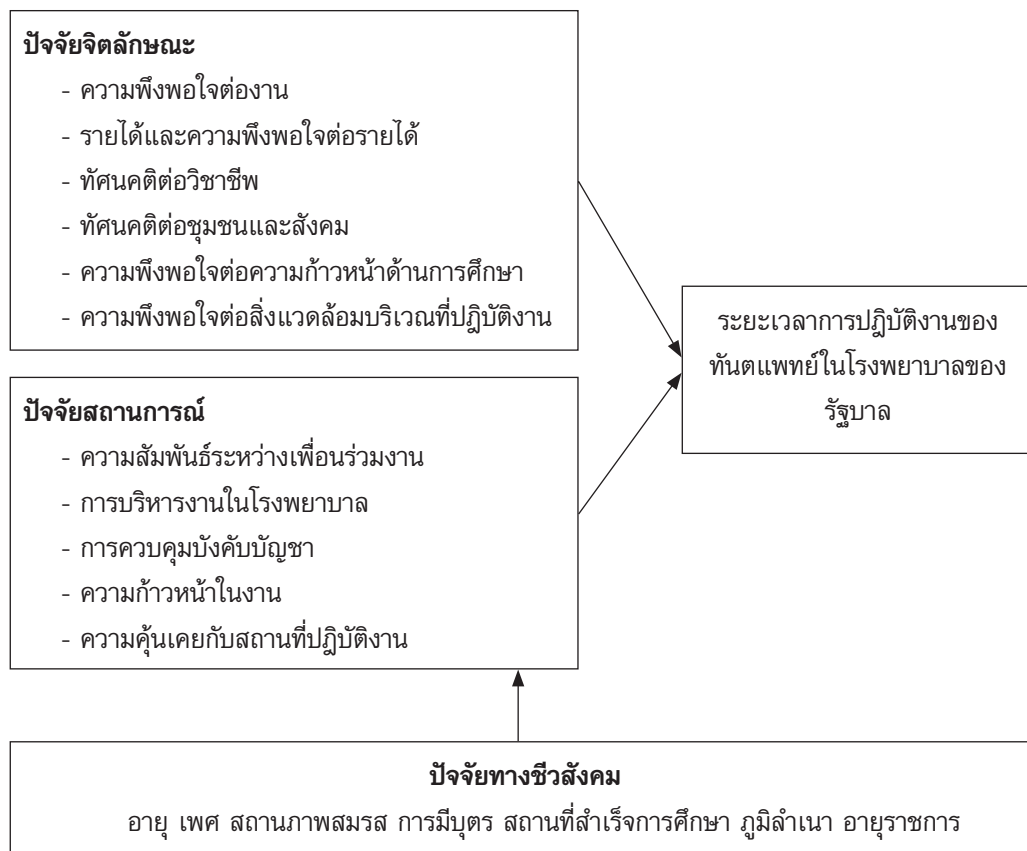
Table 1. The reliability of observe variables in testing process and actually used.

ปัจจัย	ฉบับทดสอบ(N = 25)			ฉบับใช้จริง(N = 515)		
	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha
ปัจจัยทางเจตคติ	13			13		
1. ทศนคติต่อชุมชนและสังคม	2	0.451-0.451	0.621	2	0.588-0.588	0.739
ข้อคำถาม						
- ท่านชอบการดำเนินชีวิตในต่างจังหวัด						
- ท่านชอบชีวิตเรียบง่าย						
ใช้ชีวิตแบบพอเพียง						
2. ทศนคติต่อวิชาชีพ	2	0.61-0.61	0.756	2	0.613-0.613	0.756
ข้อคำถาม						
- ท่านต้องการใช้ความรู้ที่เรียนมาเพื่อช่วยเหลือประชาชนอย่างแท้จริง						
- ท่านต้องการให้การรักษาแก่คนไข้ในพื้นที่ชนบท						

ปัจจัย	ฉบับทดสอบ(N = 25)			ฉบับใช้จริง(N = 515)		
	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha
3. ความพึงพอใจต่องาน <u>ข้อคำถาม</u> - ท่านพึงพอใจต่อการะ งานของท่านในปัจจุบัน - ท่านพึงพอใจต่อลักษณะ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่	2	0.712-0.712	0.830	2	0.616-0.616	0.762
4. รายได้และความพึง พอใจต่อรายได้ <u>ข้อคำถาม</u> - ท่านพึงพอใจต่อ ค่าตอบแทนที่ได้รับ อยู่ในปัจจุบัน - ค่าตอบแทนทั้งหมด ที่ท่านได้รับเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	2	0.735-0.735	0.842	2	0.832-0.832	0.909
5. ความพึงพอใจต่อความ ก้าวหน้าด้านการศึกษา <u>ข้อคำถาม</u> - การสนับสนุนของ โรงพยาบาลให้ศึกษาต่อ มีผลต่อการคงอยู่ใน โรงพยาบาลของท่าน - ท่านได้รับการสนับสนุน ให้ศึกษาต่อในด้าน ที่ต้องการ	2	0.512-0.512	0.677	2	0.561-0.561	0.719
6. ความพึงพอใจต่อ สิ่งแวดล้อมบริเวณที่ ปฏิบัติงาน <u>ข้อคำถาม</u> - ท่านพึงพอใจต่อความ เจริญของโรงพยาบาล ที่ปฏิบัติงานอยู่	3	0.299-0.514	0.679	3	0.418-0.695	0.716

ปัจจัย	ฉบับทดสอบ(N = 25)			ฉบับใช้จริง(N = 515)		
	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha
- ท่านพึงพอใจต่อ สิ่งแวดล้อมรอบ โรงพยาบาล						
- ท่านพึงพอใจต่อบ้าน พักข้าราชการที่ท่านอยู่						
ปัจจัยทางสถานการณ์	15			15		
6. ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงาน	2	0.464-0.464	0.607	2	0.783-0.783	0.878
<u>ข้อคำถาม</u>						
- ท่านมีความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงาน						
- ท่านสามารถทำงานเป็น ทีมกับผู้ร่วมงานของท่าน ได้เป็นอย่างดี						
7. การควบคุมบังคับบัญชา	4	0.351-0.597	0.705	4	0.683-0.776	0.867
<u>ข้อคำถาม</u>						
- ท่านมีความสัมพันธ์อันดี กับผู้อำนวยการโรงพยาบาล						
- ผู้อำนวยการสนับสนุน การทำงานเป็นอย่างดี						
- ผู้บังคับบัญชามี ความ ยุติธรรมและปกครอง แบบประชาธิปไตย						
- ท่านมีโอกาสแสดง ความคิดเห็นต่อองค์กร อย่างอิสระ						
8. ความก้าวหน้าในงาน	2	0.479-0.479	0.639	2	0.774-0.774	0.873
<u>ข้อคำถาม</u>						
- ตำแหน่งการทำงาน ของท่านเหมาะสมกับ ศักยภาพที่ท่านมี						
- ท่านได้รับการสนับสนุน ตำแหน่งหรือหน้าที่ การงานอย่างเหมาะสม						

ปัจจัย	ฉบับทดสอบ(N = 25)			ฉบับใช้จริง(N = 515)		
	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha	จำนวนข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	Cronbach's Alpha
9. การบริหารงานใน โรงพยาบาล <u>ข้อคำถาม</u> - โรงพยาบาลมีการ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ - โรงพยาบาลมีการ บริหารจัดการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ - โรงพยาบาลมีความ พร้อมด้านเครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงาน - โรงพยาบาลมีบุคลากร ที่เพียงพอต่อภาระงาน	4	0.474-0.627	0.751	4	0.595-0.723	0.831
10. ความคุ้นเคยกับสถานที่ ปฏิบัติงาน <u>ข้อคำถาม</u> - สถานที่ทำงานมี สิ่งแวดล้อมใกล้เคียง สถานศึกษาเดิมของท่าน - สถานที่ทำงานมี สิ่งแวดล้อมใกล้เคียง ภูมิลำเนาเดิมของท่าน - ภูมิลำเนาไม่ผลต่อการ คงอยู่ในโรงพยาบาล ของท่าน	3	0.401-0.606	0.665	3	0.392-0.649	0.693



2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์ หลังจากนั้นได้ นำมาลงรหัสในโปรแกรม SPSS

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ร่วมกับสถิติเชิงอนุมานโดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้น และสถิติถดถอยแบบทวิปัจจัย (binary logistic regression) ที่ค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95

3. ผลการวิจัย

จากการตอบกลับแบบสอบถามของทันตแพทย์จำนวน 515 คน แบบสอบถามตอนที่ 1 แสดงถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของโรงพยาบาล และการวางแผนการทำงานในอนาคต พบว่า ทันตแพทย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง (70.3%) สถานภาพสมรสเป็นโสดหรือแยกกันอยู่ (64.9%) ไม่มีบุตร (71.5%) ไม่ได้เป็นหัวหน้าฝ่าย (68.5%) และมีคลินิกอยู่จังหวัดเดียวกันหรือจังหวัดใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน (76.3%) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 515)

Table 2. Personal characteristics of responders. (n = 515)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนปีที่รับราชการ		
3-9 ปี	268	52
มากกว่า 9 ปี	247	48
(Mean = 9.5 S.D. = 4.4)		
เพศ		
ชาย	153	29.7
หญิง	362	70.3
สถานภาพสมรส		
โสด/แยกกันอยู่	334	64.9
สมรส	181	35.1
การมีบุตร		
ไม่มี	368	71.5
มี	147	28.5
ตำแหน่งงาน		
เป็นหัวหน้าแผนกทันตกรรม	162	31.5
ไม่เป็นหัวหน้าแผนกทันตกรรม	353	68.5
การมีคลินิกอยู่จังหวัดเดียวกันหรือจังหวัดใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน		
มี	393	76.3
ไม่มี	122	23.7

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (29.7%) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (22.3%) เมื่อพิจารณาถึงที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร และมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบจากมหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาค (54.8%)

เมื่อแบ่งภูมิภาคของทันตแพทย์ผู้ตอบแบบสอบถามออกเป็น 3 เขตหลัก คือ กรุงเทพมหานคร ปริมณฑล และภูมิภาคประกอบด้วย ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าภูมิภาคของทันตแพทย์ส่วนมากอยู่ภาคเหนือ (ร้อยละ 36.1) และ กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 25.4) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานจำแนกตามมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและภูมิลำเนา (n = 515)

Table 3. Working period separate into graduated university in bachelor's degree and hometown. (n = 515)

ข้อมูล	ระยะเวลาที่รับราชการ		รวม
	จำนวนคน(%)		
	3-9 ปี	≥10 ปี	
ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษา			
เขตกรุงเทพฯ	140 (60.1%)	93 (39.9%)	233 (45.2%)
ส่วนภูมิภาค	128 (45.4%)	154 (54.6%)	282 (54.8%)
ภูมิลำเนา			
กรุงเทพฯ	61 (46.6%)	70 (53.4%)	131 (25.4%)
ปริมณฑล	16 (44.4%)	20 (55.6%)	36 (7.0%)
ภูมิภาค			
- ภาคกลาง	27 (55.1%)	22 (44.9%)	49 (9.5%)
- ภาคเหนือ	102 (54.8%)	84 (45.2%)	186 (36.1%)
- ภาคใต้	26 (52.0%)	24 (48.0%)	50 (9.7%)
- ภาคตะวันออก	8 (47.1%)	9 (52.9%)	17 (3.3%)
- ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	28 (60.9%)	18 (39.1%)	46 (8.9%)

ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาและโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานแบ่งตามเขตสุขภาพทั้ง 12 เขต พบว่ามีทันตแพทย์ที่ระบุภูมิลำเนา 494 คน ทันตแพทย์ ร้อยละ 59.7 มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเดียวกับสถานที่ปฏิบัติงาน โดยระยะเวลารับราชการในช่วง 3 ถึง 5 ปีนั้น ทันตแพทย์

ที่มีภูมิลำเนาอยู่คนละเขตกับจังหวัดที่ปฏิบัติงานเป็นจำนวนมากกว่าอยู่เขตเดียวกัน แต่เมื่อพิจารณาระยะเวลาในช่วง 6 ถึง 10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่าผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตเดียวกับจังหวัดที่ปฏิบัติงานนั้นมีจำนวนมากกว่า ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาที่ปฏิบัติงาน (n = 494)

Table 4. Working period and the relationship between the hometown and the workplace. (n = 494)

ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิลำเนาที่ปฏิบัติงาน	จำนวนปีที่รับราชการ คน(%)			รวม
	3-5 ปี	6-10 ปี	>10 ปี	
ภูมิลำเนาอยู่จังหวัดที่ตั้งในเขตสุขภาพที่ปฏิบัติงาน	71 (14.4%)	92 (18.6%)	132 (26.7%)	295 (59.7%)
ภูมิลำเนาอยู่จังหวัดที่ตั้งนอกเขตสุขภาพที่ปฏิบัติงาน	93 (18.8%)	59 (12.0%)	47 (9.5%)	199 (40.3%)

ผลการศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยที่ทันตแพทย์ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ปัจจัย คือ ทักษะติดต่อชุมชน และสังคม ทักษะติดต่อวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้าในงาน

จากการวิเคราะห์การถดถอยแบบทวิปัจจัย (binary logistic regression) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ มีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยอิทธิพลร่วมทำนายร้อยละ 42.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ประกอบด้วย เพศ การมีบุตร ตำแหน่งงาน และทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคม โดยพบว่า เพศหญิงปฏิบัติงานนานกว่าเพศชาย 2.06 เท่า ทันตแพทย์ที่มีบุตรปฏิบัติงานได้นานกว่าทันตแพทย์ที่ไม่มีบุตร 7.78 เท่า ทันตแพทย์ที่เป็นหัวหน้าฝ่ายงานจะปฏิบัติงานได้นานกว่าทันตแพทย์ที่ไม่ได้เป็นหัวหน้าฝ่ายงาน 3.37 เท่า และทันตแพทย์ที่ทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคมจะปฏิบัติงานได้นานกว่าผู้ที่มีทัศนคติต่อชุมชนและสังคมน้อยกว่า 2.79 เท่า ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระยะเวลาปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ

Table 5. Factors that related to working period of dentists in government hospital.

ปัจจัย	ช่วงคะแนน	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม	ระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ			
			ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ		95% C.I. for	
			จำนวนคน (%)	OR	OR	Sig
					lower - upper	
เพศ	-	-				
ชาย (Ref)			153 (29.7%)	2.055	1.217 - 3.469	.007*
หญิง			362 (70.3%)			
สถานภาพสมรส	-	-				
โสด/แยกกันอยู่ (Ref)			334 (64.9%)	1.688	.808 - 3.526	.164
สมรส			181 (35.1%)			
การมีบุตร	-	-				
ไม่มี (Ref)			368 (71.5%)	7.780	3.305 - 18.313	<.001*
มี			147 (28.5%)			
ที่ตั้งของมหาวิทยาลัยที่จบการศึกษา	-	-				
เขตกรุงเทพฯ (Ref)			233 (45.2%)	1.470	.911 - 2.372	.115
ส่วนภูมิภาค			282 (54.8%)			
การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน	-	-				
เป็นหัวหน้าแผนกทันตกรรม (Ref)			162 (31.5%)	3.372	2.006 - 5.668	<.001*
ไม่เป็นหัวหน้าแผนกทันตกรรม			353 (68.5%)			
การมีคลินิกอยู่จังหวัดเดียวกันหรือจังหวัดใกล้เคียงกับสถานที่ปฏิบัติงาน						
มี (Ref)			393 (76.3%)	1.054	.653 - 1.701	.830
ไม่มี			122 (23.7%)			

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัย	ช่วงคะแนน	เกณฑ์การแบ่งกลุ่ม	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				
			ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐบาล				
			จำนวนคน (%)	OR	95% C.I. for		Sig
					OR		
			lower	upper			
ทัศนคติต่อชุมชนและสังคม	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.9	338 (65.6%)	2.793	1.575 - 4.952	<.001*	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.9	177 (34.4%)				
ทัศนคติต่อวิชาชีพ	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.9	321 (62.3%)	.719	.413 - 1.249	.241	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.9	194 (37.7%)				
ความพึงพอใจต่องาน	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.1	311 (60.4%)	1.664	.960 - 2.886	.070	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		<4.1	204 (39.6%)				
ความพึงพอใจต่อรายได้	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.0	333 (64.7%)	1.741	.999 - 3.033	.050	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.0	182 (35.3%)				
ความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 3.9	287 (55.7%)	.651	.370 - 1.144	.136	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 3.9	228 (44.3%)				
ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าด้านการศึกษา	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.1	233 (45.2%)	.738	.440 - 1.237	.249	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.1	282 (54.8%)				
ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.8	308 (59.8%)	1.442	.824 - 2.524	.200	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.8	207 (40.2%)				
การควบคุมบังคับบัญชา	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.3	255 (49.5%)	.619	.329 - 1.165	.137	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.3	260 (50.5%)				
ความก้าวหน้าในงาน	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 4.5	294 (57.1%)	.754	.395 - 1.440	.393	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 4.5	221 (42.9%)				
การบริหารงานในโรงพยาบาล	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 3.9	276 (53.6%)	1.020	.571 - 1.1819	.948	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 3.9	239 (46.4%)				
ความคุ้นเคยกับสถานที่ปฏิบัติงาน	1-6						
ให้ความสำคัญมาก (Ref)		≥ 3.8	270 (52.4%)	1.109	.680 - 1.809	.678	
ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก		< 3.8	245 (47.6%)				

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

(Ref) = ตัวแปรเปรียบเทียบ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาที่พบว่า ท้นตแพทย์ที่มีบุตร ปฏิบัติงานได้นานกว่าท้นตแพทย์ที่ไม่มีบุตร อย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในช่วงวัยทำงานจึงให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นไปได้ว่า ท้นตแพทย์กลุ่มนี้จะคำนึงถึงสิทธิและผลประโยชน์ของบุตรในแง่ของการเบิกจ่ายค่าเล่าเรียน และค่ารักษาพยาบาล แต่ในทางกลับกันพบว่าท้นตแพทย์บางส่วนให้ความเห็นว่าการลาออกจากราชการเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือการศึกษาของบุตร สอดคล้องกับการศึกษาในแพทย์ [8]

เพศหญิงปฏิบัติงานนานกว่าเพศชาย อาจเนื่องมาจากอัตราส่วนของเพศหญิงนั้นมีมากกว่าเพศชายถึง 2.4 เท่า จึงมีแนวโน้มในการคงอยู่ยาวนานกว่า และด้วยสรีระร่างกายของเพศหญิงที่เอื้อต่อการทำงานทักษะการใช้มือ และการทำงานที่ละเอียดอ่อน

ปัจจัยทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคมมีความสำคัญในการทำให้ท้นตแพทย์มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลยาวนานขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับกรณีศึกษาในแพทย์จังหวัดนครราชสีมา [9] อาจเนื่องมาจากท้นตแพทย์ส่วนมากมีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ทำให้คุ้นเคยกับบรรยากาศ สถานที่ และวิถีการดำเนินชีวิต สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวหล่อหลอมให้ท้นตแพทย์มีทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคมมากขึ้น ประกอบกับการที่ทุกมหาวิทยาลัยปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้กับนิสิตท้นตแพทย์เช่น โครงการออกชุมชนสำรวจชนบทและโรงเรียน จึงกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยที่จบการศึกษานั้นไม่สามารถทำนายการคงอยู่ของท้นตแพทย์

เมื่อนำภูมิลำเนา กับสถานที่ปฏิบัติงานมาหาความสัมพันธ์ทำให้เห็นว่าท้นตแพทย์ส่วนมากปฏิบัติงานในเขตภูมิลำเนา แต่ในระยะสั้นของการทำงานหรือช่วง 3 ถึง 5 ปีแรกนั้น ส่วนมากนิยมทำงานนอกเขตภูมิลำเนา และในระยะยาวหรือตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไปจะโยกย้ายกลับมาทำงานในเขตภูมิลำเนาของตนอาจเพราะต้องการอยู่ใกล้ครอบครัวมากขึ้นเพื่อดูแลบิดามารดา ญาติพี่น้อง มีความผูกพันกับบ้านเกิด และเข้าใจวัฒนธรรมบ้านเกิด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาในบุคลากรสาธารณสุข และท้นตแพทย์ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้[8,10,11,12]

การเป็นหัวหน้าฝ่ายงานเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของท้นตแพทย์ในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเป็นหัวหน้าฝ่ายนั้นบ่งบอกถึงความรับผิดชอบ ความเชี่ยวชาญ การมีประสบการณ์ในการทำงาน และอายุการทำงานได้เป็นอย่างดี รวมทั้งยังเป็นที่ยอมรับและเคารพนับถือในชุมชน สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 4 ที่กล่าวถึงความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ซึ่งความต้องการในระดับนี้ก่อให้เกิดความภูมิใจ ความเชื่อมั่นในตนเอง และรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า [13]

ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของท้นตแพทย์ คือ การควบคุมบังคับบัญชา และการบริหารงานในโรงพยาบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาในแพทย์ ที่พบว่าไม่ว่าแพทย์จะพึงพอใจมากหรือน้อยต่อการทำงานก็มีความต้องการลาออกสูงเช่นเดียวกัน [14, 15] แต่ในทางกลับกันมีท้นตแพทย์บางส่วนให้ความเห็นว่าการลาออกเนื่องจากไม่พึงพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาและโรงพยาบาล เนื่องจากการบริหารงานที่ไม่ได้ยึดหลักธรรมาภิบาล รวมถึงทัศนคติการพัฒนาและมุมมองของผู้บริหาร รายได้เป็นปัจจัยที่ไม่สามารถปฏิเสธได้ว่ามีบทบาทอย่างมากในการดำเนินชีวิตประจำวัน เนื่องจากสามารถตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีพ และท้นตแพทย์บางส่วนมีภาระต้องดูแลครอบครัว แต่อย่างไรก็ตาม รายได้ยังไม่ใช่ปัจจัยที่สามารถทำให้ท้นตแพทย์คงอยู่ในระบบราชการได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาหลังจากเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายในปี 2552 ที่พบว่า แม้มีการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเหมาจ่าย อัตราการลาออกของท้นตแพทย์ก็ยังคงสูงขึ้น จึงไม่มีผลต่อระยะเวลาการปฏิบัติงานของท้นตแพทย์ [15,16,17]

อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นเพียงการศึกษาในลักษณะภาคตัดขวางในกลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก จึงไม่สามารถสรุปความสัมพันธ์เชิงเหตุปัจจัย (Causal relationship) ได้ชัดเจนนัก ดังนั้นควรมีการศึกษาเพิ่มเติมต่อไป โดยเฉพาะการศึกษาในลักษณะติดตามไปข้างหน้า (Cohort study) จึงจะทำให้เห็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยต่างๆ ได้ชัดเจนมากขึ้น นอกจากนี้แล้ว ด้วยข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาในครั้งนี้ ที่กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นผู้ที่ยังคงรับราชการอยู่ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะให้ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยทำการเปรียบเทียบทันตแพทย์ที่ยังคงอยู่ในระบบราชการ และทันตแพทย์ที่ลาออกจากราชการแล้ว เพื่อทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่ชัดเจนมากขึ้น

สรุปผลการศึกษา

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับระยะเวลาการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในระบบราชการ ประกอบด้วย เพศหญิง การมีบุตร การเป็นหัวหน้าฝ่ายงาน และทัศนคติที่ดีต่อชุมชนและสังคม

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Dental Health. Report of Dental Public Health Personnels 2014 (internet); 2015 [cited 2016 Apr 11]. Available from: http://dental2.anamai.moph.go.th/ewtadmin/ewt/dental/download_detail.php?dl_id=66
2. The Secretariat of the Carbinet. Report from The Secretariat of the Prime Minister SOC.0202/6731 May 21, 2015. Solution for the shortage of dentists in rural areas.
3. Ministry of Public health. Policy and guideline on implementation of the financial measures to medical doctors, dentists and pharmacists not working in private hospital 1993.
4. Kittidilokkul S, Sirikanokwilai N. Special additional allowance and distribution of health human resource: Solve or create problem development of health human resource 1999.
5. Office of Civil Service Commission. Civil Service Act, B.E. 2005 Extra allowance for knowledge worker position in public health.
6. Wichawut K, Busarakumruha J, Sudkornrayuth V. Dental Health Manpower Projection in Next 10 years (2008-2017). Thai Journal of Dental Public Health. 2009; 14(2): 9-24.
7. F Herzberg, B Mausner, BB Snyderman. The motivation to work. Newyork: John Willey & Son; 1959.
8. Mairieng P, Runvat A, Sribussayakul B. Factors Influencing the Retention of Medical Graduates of Khon Kaen University in a North-eastern Community Hospital. Health Systems Research Institute. 2008; 2(3): 427-436.
9. Virasombat N. Physician Retention in Community Hospitals of Thailand: A Case Study of Changwat Nakhon Ratchasima. J Health Sci 2009; 18(4): 526-536.
10. Pagaiya N, Tantasit Y, Poolsing P, Kaenkam K. Mobility and Factors Affecting Turn Over of Public Health Workers from Health Centers. Journal of Health Science 2010; 19(3): 389-399.
11. Thamarangsi T. Resigning Physicians: Who are They? Journal of Health Science 2004; 13(6): 970-982.
12. Jirojvanichakorn S. The Factors Influencing Local Government Official Dentists to Stay Working Under the Local Health System of the 3 Southern Provinces. Thai Journal of Dental Public Health. 2008; 13(4): 28-40.
13. Abraham H.Maslow. Motivation and Emotion. New York: Harper. 1954
14. Weerawat S. Physicians' attitude toward turnover intention. A case study of Medical Service Department. Political Science: Thammasat University; 1992.

15. Wongkongkathep S, Busarakamruha J, Rakcharoen S. Effects of increasing hardship allowance on dentists' performance in community hospitals. Journal of Health Systems Research. 2012; 6(1): 48-59.

16. Pagaiya N, Wongwinyou K, Lapkom C, Worarat W. Impacts of financial measures on retention of doctors in rural and public health facilities. Journal of Health Systems Research. 2012; 6(2): 228-235.

17. Busarakamruha J, Wongkongkathep S. Effect of Hardship Allowance on Retention of Dentists and Their Performance in Community Hospitals, a Comparison between 2009 and 2013. Journal of Health Systems Research 2016; 10(3): 321-332

ติดต่อบทความ:

นักศึกษาทันตแพทย์สุวิมล ศรีบุญนิธิ
คณะทันตแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
34 ถนนอังรีดูนังต์ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330
โทรศัพท์ 090-961-6061
จดหมายอิเล็กทรอนิกส์: eiwsuwi@gmail.com

Corresponding author:

Suwimon Treebunniti
Faculty of Dentistry, Chulalongkorn University
34 Henri Dunant Road, Wang Mai, Khet Pathum
Wan, Krung Thep Maha Nakhon 10330.
Tel: 090-961-6061
E-mail: eiwsuwi@gmail.com